

TRANS-LAB

**Diagnòstic de la situació laboral de les
persones trans a la ciutat de Barcelona**

BCN



**Àrea de Drets de Ciutadania, Cultura,
Participació i Transparència**
Direcció de Feminismes i LGTBI

TRANS-LAB
**Diagnòstic de la situació laboral
de les persones trans a la ciutat
de Barcelona**

Barcelona, desembre de 2017



**Aquesta publicació forma part
del desplegament del Pla Municipal
per la Diversitat Sexual i de Gènere**

Mesures per la Igualtat LGTBI
2016 - 2020

Autoria del informe:

Gerard Coll-Planas i Miquel Missé
(apartats 1, 2, 3, 4 i 6)
Marcel Balasch, Mireia Faucha
i Laura Macaya-Andrés
(apartats 5 i 6)

Correcció lingüística:

Linguaserve

Disseny gràfic:

Kike Vergés

ÍNDEX

1. Introducció	6
2. Metodologia	8
3. Col·lectiu trans i àmbit laboral	11
3.1 Estimació de la proporció de persones trans	11
3.2 Revisió dels estudis sobre la situació laboral de les persones trans	13
4. Tendències i factors per analitzar l'ocupació del col·lectiu trans a la ciutat	19
4.1 Tendències	19
4.2 Factors	20
4.3 Relació entre els factors	24
4.4 Grups vulnerables	27
5. Diagnòstic de necessitats de les dones trans treballadores sexuals de Barcelona	31
5.1 Les dones trans treballadores sexuals respecte a la seva ocupació	31
5.2 Exercir el treball sexual en millors condicions	32
5.3 Aspectes transversals clau en la millora de la qualitat de vida de les dones trans treballadores sexuals	34
6. Recomanacions per millorar l'ocupació del col·lectiu trans des de l'àmbit municipal	37
7. Bibliografia	40

1. INTRODUCCIÓ

Aquest material és el resultat d'un procés en tres fases que va desenvolupar l'Ajuntament de Barcelona entre els anys 2015 i 2016 per millorar el coneixement sobre la situació laboral de la població de persones trans a la ciutat. El document que es presenta a continuació agrupa una síntesi dels tres informes interns que es van desenvolupar en el marc d'aquest procés:

TRANS-LAB Fase 1: Diagnòstic i avaluació dels recursos d'inserció laboral de les persones trans a la ciutat de Barcelona (febrer del 2015). A càrrec de la Línia d'estudis sobre diversitat sexual i de gènere de la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya.

TRANS-LAB Fase 2: Disseny d'estratègies d'intervenció per millorar la inserció laboral de les persones trans a Barcelona (maig del 2015). A càrrec de la Línia d'estudis sobre diversitat sexual i de gènere de la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya.

TRANS-LAB Fase 3: Proposta d'accions dirigides al col·lectiu de dones trans que exerceixen treball sexual a la ciutat de Barcelona (octubre del 2016). A càrrec de la consultoria Spora Sinergies i la Línia d'estudis sobre diversitat sexual i de gènere de la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya.

L'elaboració d'aquest material públic té com a objectiu donar a conèixer els continguts més rellevants dels informes realitzats a fi de compartir els resultats d'aquesta recerca i generar coneixements que puguin millorar la inserció, prospecció o ocupació del col·lectiu trans, i que pugui ser consultat per qualsevol professional de la ciutat. Aquest material té, alhora, la voluntat de ser un retorn a tots els actors que es van consultar durant les tres fases del procés, amb els quals es va establir el compromís de retornar els resultats del treball dut a terme per millorar el coneixement sobre les dificultats de les persones trans en el mercat de treball.

El document següent consta de sis apartats, a part d'aquesta introducció, en els quals es detalla la metodologia emprada en la recerca, es presenta quina és la situació del col·lectiu trans en l'àmbit laboral a partir dels principals estudis europeus i nord-americans que s'han elaborat sobre aquesta temàtica, es fa un diagnòstic sobre les tendències i els factors que intervenen en l'ocupació del col·lectiu trans a la ciutat, s'analitza de manera específica la realitat de les dones trans treballadores sexuals a Barcelona i es formulen un conjunt de recomanacions per millorar la realitat laboral del col·lectiu des de l'àmbit municipal. Finalment, s'exposa una bibliografia amb recursos per aprofundir en aquest tema.

Amb l'objectiu de facilitar la lectura, a continuació fem alguns aclariments terminològics dels conceptes que s'empren al llarg del document.

- **Persona trans:** Les persones trans són aquelles que viuen en un gènere que no és el que se'ls ha assignat en néixer en funció de les seves característiques sexuals (independentment de les modificacions corporals que hagin pogut dur a terme).
- **Persona cis:** Les persones cis són aquelles que viuen amb el gènere que se'ls ha assignat en néixer. Aquest concepte, doncs, s'empra per referir-se a les persones que no són trans.
- **Trans masculí / trans femenina:** Per fer referència a les persones trans es fa servir sempre el seu gènere de destí (amb el qual s'identifiquen) i no el seu gènere d'origen (el que se'ls va assignar en néixer). Per tant, quan parlem de trans masculins o homes trans ens referim a persones que han nascut en cos de dona però viuen en masculí. Quan parlem de trans femenines o dones trans, en canvi, ens referim a persones que han nascut en cos d'home però viuen en femení o com a dones.

2. METODOLOGIA

A continuació, es presenten les diferents tècniques de recerca que s'han emprat per desenvolupar cada un dels apartats d'aquest material.

Apartat	Tècnica emprada	Fonts
Col·lectiu trans i àmbit laboral	Anàlisi documental	15 informes i estudis publicats als Estats Units i a Europa sobre la situació laboral del col·lectiu trans.
Tendències i factors per analitzar l'ocupació del col·lectiu trans a la ciutat.	Anàlisi documental	24 documents rellevants dels diferents agents implicats en el procés d'inserció laboral del col·lectiu a la ciutat (convenis amb les entitats prestadores de serveis, memòries d'activitats, etcètera).
	Entrevistes semiestructurades	30 entrevistes realitzades. Perfils: 7 responsables municipals que estan implicats en diferents parts del procés, 4 responsables d'entitats que treballen per la inserció laboral de persones trans (en conveni o no amb l'Administració local), 3 persones del món empresarial, 12 persones trans (3 trans masculins i 9 trans femenines). Hem prioritzat les dones trans perquè són les que concentren més problemàtiques. Dins de la mostra de trans femenines, hem buscat persones que presentessin diferents perfils en relació amb l'edat, l'origen, la situació laboral i l'exercici del treball sexual) i 4 informants clau: persones que tenen un coneixement ampli del col·lectiu gràcies a la seva tasca professional.

Apartat	Tècnica emprada	Fonts
Diagnòstic de necessitats de les dones trans treballadores sexuals	Anàlisi documental	7 documents rellevants en relació amb les accions dutes a terme a la ciutat al col·lectiu de dones trans treballadores sexuals.
	Entrevistes semiestructurades	5 entrevistes realitzades Perfils: Representants de les entitats que en el moment d'elaborar l'informe estaven oferint serveis al col·lectiu de dones trans que exerceixen el treball sexual a Barcelona.
	Taller motor	4 participants Perfils: Persones amb diferent expertesa en relació amb les dones trans que exerceixen treball sexual.
	Grup de discussió	5 participants Perfils: Dones trans treballadores sexuals considerades informants clau vinculades directament al col·lectiu beneficiari de les accions.

3. COL·LECTIU TRANS I ÀMBIT LABORAL

En aquest apartat, es farà una síntesi de les principals recerques en l'àmbit europeu i nord-americà sobre la situació de les persones trans en el mercat de treball. Tot i que les dades no són completament extrapolables al context de Barcelona, són una eina clau per identificar les principals dificultats en relació amb la inserció, prospecció i millora de l'ocupació del col·lectiu trans. Abans d'entrar en la qüestió laboral, es formularan algunes reflexions sobre la proporció de persones trans en relació amb la població general.

3.1 Estimació de la proporció de persones trans

L'estimació del nombre de persones trans és una dada necessària a l'hora de dissenyar polítiques públiques, perquè permet conèixer la mida de la població que pot veure's beneficiada per una determinada actuació. En el cas de la població trans, però, aquesta dada estadística no existeix (Whittle *et al.*, 2008; European Union Agency for Fundamental Rights [FRA], 2014). De fet, Motmans *et al.* (2010) afirmen que és impossible determinar la proporció exacta de la població trans. Així doncs, les estimacions que mostrarem a continuació cal prendre-les amb especial precaució per les raons següents:

- L'abast de a qui inclou el terme *trans* és variable i està sotmès a debat: cal incloure només les persones que es consideren transsexuals, és a dir, aquelles que volen modificar quirúrgicament els seus cossos? Prenem una definició més àmplia que inclogui totes les persones que no se senten identificades amb el gènere atribuït en néixer en funció dels seus genitals? Comptabilitzem les persones que s'identifiquen com a trans? Les que expressen incomoditat amb la seva identitat de gènere sense necessàriament identificar-se com a trans? En funció de com responguem les preguntes anteriors, estarem dibuixant una frontera més o menys àmplia de la població. En resum, la delimitació de qui és la població que cal comptabilitzar és altament variable.
- Tot i que puguem trobar estimacions que s'han fet en països del nostre entorn, cal dir que el nombre de persones trans no és una variable fixa, sinó que el seu nombre (i la proporció de trans masculins i femenines) depèn fonamentalment de factors socials. En primer lloc, depèn de la delimitació de les fronteres de la feminitat i la masculinitat. És a dir, la rigidesa d'aquestes fronteres i la definició de què es considera femení i masculí contribueix al fet que més o menys persones s'hi puguin sentir representades. En segon lloc, el nombre també depèn de la construcció social de les categories relatives a allò trans: l'estigma, l'acceptació o la mateixa existència d'aquestes categories en el context social fa que més o menys persones s'hi puguin sentir identificades, les puguin prendre com a base per construir la seva subjectivitat. Per exemple, en el nostre context no apareixen trans masculins fins a la dècada dels noranta, quan la categoria apareix en el nostre imaginari col·lectiu i persones que estaven assignades com a dones sense sentir-s'hi identificades es troben amb la possibilitat d'entendre's i presentar-se des d'aquesta nova categoria.

- La identitat de gènere de les persones no és una informació que es pregunti al cens, a cap qüestionari de recollida de dades oficial ni a cap enquesta amb una mostra representativa.
- Una manera indirecta que sovint s'utilitza per estimar la proporció de la població trans és a través de les dades de les unitats mèdiques especialitzades en transsexualitat o de les persones que han sol·licitat el canvi de menció legal de sexe. Aquesta aproximació és problemàtica perquè no totes les persones trans segueixen una trajectòria mèdica (oficial) ni formalitzen legalment el canvi d'identitat (Motmans *et al.*, 2010). En primer lloc, les dades mèdiques només donen compte de les persones que porten a terme transformacions quirúrgiques o que fan un tractament hormonal dins dels canals oficials, fet que implica subestimar la proporció de persones trans perquè no totes segueixen aquesta trajectòria: algunes perquè no ho volen, i d'altres perquè, tot i voler-ho, no ho duen a terme per impediments econòmics, de salut o per por de les conseqüències socials que se'n poden derivar (FRA, 2014). En segon lloc, només una part de la població trans ha fet el procés per canviar la seva menció legal de sexe: una altra part de la població no s'hi ha acollit a causa de les restriccions que hi ha en l'àmbit mèdic (el diagnòstic psiquiàtric i el tractament hormonal), les exclusions que suposa pel que fa a l'edat, la nacionalitat i la capacitat legal, o perquè no vol utilitzar una llei que considera estigmatitzant.

Formulades aquestes precaucions, vegem quines estimacions fan altres estudis sobre el percentatge de població trans i sobre la proporció entre trans masculins i femenines.

Un dels estudis que es pren com a referència en l'àmbit occidental per fer l'estimació de la proporció de la població trans és el de Gates (2011), segons el qual un 3,5% de les persones adultes dels Estats Units s'identifiquen com a lesbianes, gais o bisexuals, i un 0,3% s'identifica com a trans. Segons Conway (2002), entre el 0,5% i el 2% de la població se sent trans, i entre el 0,1% i el 0,5% duu a terme la transició d'un gènere a l'altre. Aquestes dades recullen, doncs, les persones que s'identifiquen com a lesbianes, gais, bisexuals o trans, per la qual cosa exclou les persones que se senten atretes per persones del mateix sexe o no se senten identificades amb la identitat de gènere atribuïda sense identificar-se amb aquestes categories identitàries (per exemple, homes que tenen sexe amb homes i no s'identifiquen com a homes gais o persones trans que un cop donen per finalitzada la seva transició deixen d'identificar-se com a trans per passar a definir-se com a homes i dones).

L'estimació de la proporció de la població trans és més alta si s'inclouen totes les persones que experimenten un determinat grau de malestar respecte al seu gènere. Aquest és el cas d'estudis recents duts a terme a Holanda i Bèlgica, segons els quals entre el 2,2% i el 4,6% de les persones nascudes home, i entre l'1,9% i el 3,2% de les nascudes dona reporten una identitat de gènere ambivalent, és a dir, s'identifiquen amb els dos gèneres. **Entre el 0,7% i l'1,1% dels nascuts home i entre el 0,6% i el 0,8% de les nascudes dona declaren que no se senten identificats amb el gènere atribuït en néixer** (FRA, 2014).

Les dades de l'enquesta duta a terme per Whittle *et al.* (2008) a escala europea mostren que el percentatge de població trans estaria creixent a causa d'un apoderament més gran d'aquesta població.

Pel que fa a la ràtio entre trans masculins i femenines, cal dir que aquesta varia molt en funció del context social: no només segons els països, sinó que Motmans *et al.* (2010) fins i tot mostren que hi ha una diferència notable de la proporció en diferents parts de Bèlgica. En tot cas, estudis efectuats en països occidentals com Holanda, Alemanya, Suècia o el Regne Unit indiquen que hi ha una ràtio de 3:1 de trans femenines respecte a trans masculins (Motmans *et al.* 2010; van Kesteren *et al.*, 1996). Tot i això, Whittle *et al.* (2008) plantegen que s'estaria tendint a una igualació de la ràtio de trans femenines i masculins.

3.2 Revisió dels estudis sobre la situació laboral de les persones trans

A causa de la falta de dades sobre la situació laboral de les persones trans en el nostre context, en aquest apartat revisem recerques dutes a terme sobre aquest tema sobretot en el context europeu, però també hi incloem alguna recerca que s'ha fet en el marc nord-americà.

Importància de la feina en la trajectòria trans

L'àmbit laboral és especialment rellevant en la vida de les persones trans per diferents raons. En primer lloc, perquè és el que permet obtenir els recursos per poder tenir una vida autònoma. En segon lloc, més enllà del que és material, el reconeixement de la identitat per part de les persones amb qui es treballa és clau en el benestar de les persones trans. I, en tercer lloc, és especialment rellevant perquè és un dels àmbits més problemàtics en la vida de les persones trans (Motmans *et al.* 2010).

Precisament aquest **caràcter sovint hostil de l'àmbit laboral fa que moltes persones trans condicionin o retardin la seva transició**: el treball de Whittle *et al.*, (2007), per exemple, mostra que entre les persones enquestades que no viuen completament segons el gènere sentit, el 42% no ho fan a causa de l'àmbit laboral. Si tenim en compte que viure segons el gènere sentit és fonamental per al benestar personal però també per al rendiment laboral, veiem que moltes persones trans no poden desenvolupar-se amb plenitud a causa de les dificultats i la falta de reconeixement que es troben, precisament, en l'àmbit laboral (Whittle *et al.*, 2007).

Incidència de l'atur

Abans d'entrar a veure quina és la situació en els llocs de treball, fixem-nos en les dades de persones trans que estan a l'atur. Les dades dels estudis revisats ens confirmen que **la població trans té uns índexs de desocupació clarament superiors a la mitjana**. En l'estudi de De Cuypere *et al.* (2009) dut a terme a Bèlgica, el 37% del grup de dones trans estaven a l'atur, i en el cas dels homes trans la xifra era del 35%. En l'estudi de Whittle *et al.* (2008), només el 40% de dones trans i el 36% d'homes trans tenien treball remunerat (mentre que l'Eurostat d'aquell mateix període mostrava dades d'ocupació del 57,4% en el cas de les dones i del 72% per als homes) (Motmans *et al.* 2010).

Més enllà de les dades estàtiques, Kuiper (1991) va portar a terme una aproximació diacrònica que ens permet analitzar l'efecte del pas del temps en relació amb l'ocupació. Kuiper (1991) va estudiar l'evolució d'un grup de persones transsexuals entre el 1982 i el 1990 a Holanda. En la taula següent podem veure les dades d'evolució del percentatge de persones aturades de la seva mostra. Com podem veure, el 1982 ofereix dades desagregades entre persones amb el tractament acabat o en procés, mentre que el 1990 les agrupa en una sola categoria.

Taula 1. Evolució de la desocupació de persones trans a l'estudi de Kuiper (1991)

Perfils	1982	1990
Dones trans en tractament	72%	59%
Dones trans amb tractament acabat	60%	
Homes trans en tractament	64%	16%
Homes trans amb tractament acabat	40%	

En l'estudi de Mulder (1992) també a Holanda, el 42% de les dones transsexuals estaven a l'atur abans de la intervenció de reassignació sexual. Sis mesos després de la intervenció, aquesta taxa havia pujat fins al 62%. Les dades per als homes trans eren del 42% i el 45%, respectivament.

A partir de les dades disponibles, podem comprovar que les dones trans tenen moltes dificultats a l'hora de trobar feina. Però fins i tot per als trans masculins la taxa de desocupació és inusualment alta (Motmans *et al.* 2010).

Més enllà de la transfòbia, que veurem que persisteix en els processos de selecció de personal i en els entorns de treball, hi ha aspectes més concrets que contribueixen a explicar aquestes altres dades d'atur. Per exemple, Motmans *et al.* (2010) assenyalen que la discrepància entre la identitat de gènere actual i la que es recull en els certificats educatius o laborals anteriors fa que la persona trans hagi de decidir mostrar-los evidenciant la seva transsexualitat i exposant-se a la discriminació, o bé ocultar-los i no poder posar en valor la seva trajectòria.

Viure obertament la identitat

Pel que fa a les dades sobre el percentatge de persones trans que viuen obertament o que amaguen la seva identitat de gènere en el lloc de treball, la recerca de la FRA (2014) mostra que només **un 16% de les persones declaren ser obertament trans als seus llocs de feina**; en contraposició, el 46% indica que sovint o sempre amaga la seva transsexualitat. Aquest estudi apunta, a més, que hi ha una relació positiva entre l'establiment de mesures per promoure els drets de les persones trans i el nombre de persones que viuen obertament la seva transsexualitat a la feina.

Partint d'estudis duts a terme sobre altres identitats estigmatitzades, Law *et al.* (2011) plantegen que amagar aspectes importants de la pròpia identitat pot implicar una pressió que no permeti desenvolupar el potencial a la feina. A més, sol portar a evitar la interacció amb els companys i companyes de feina per evitar situacions que puguin revelar el secret, aspecte que reverteix negativament tant en el rendiment com en el benestar en l'entorn laboral. Les persones que ho viuen obertament, en canvi, se senten alliberades d'estar constantment controlant les seves accions i poden establir relacions més còmodes amb els companys de feina.

Seguint Law *et al.* (2011), **viure obertament una identitat estigmatitzada té altres efectes positius**. En primer lloc, per als companys de feina, conèixer persones d'un grup estigmatitzat (en aquest cas, persones trans) pot facilitar que substitueixin els estereotips per informació més realista. I, en segon lloc, per a una persona que ho viu obertament i troba suport a la feina, millora la seva capacitat de treball i el compromís amb el lloc de feina. Tot i aquests aspectes potencialment positius, però, Law *et al.* (2011) reconeixen que en el cas de la transsexualitat, la recerca sobre les experiències de fer pública la identitat de gènere mostra que sovint són traumàtiques i comporten experiències negatives.

Discriminació i assetjament

El 37% de les persones declaren que s'han sentit discriminades pel fet de ser trans en el procés de buscar feina, i el 27% han estat discriminades a l'entorn laboral en el darrer any (FRA, 2014), un percentatge que dobla el de lesbianes, gais i bisexuals que s'han sentit discriminats a la feina segons dades del mateix estudi.

Una forma de discriminació és, per exemple, prohibir a les persones trans que utilitzin els lavabos atribuïts al seu gènere sentit, o fer-los utilitzar els de persones discapacitades. Un 20% de les persones enquestades a l'estudi de Whittle *et al.* (2007) declaren que s'han trobat amb aquesta situació.

Pel que fa a l'assetjament, les dades són variables perquè s'apliquen a diferents contextos, tenen diferents mostres i, sobretot, perquè les preguntes s'han formulat de formes no comparables. En l'estudi de Motmans *et al.* (2010) dut a terme a Bèlgica, un 14% de les persones trans declaren que han estat assetjades en el seu actual lloc de treball. Es tracta d'una xifra similar al 15% de persones de l'enquesta europea de la FRA (2014) que responen que han viscut conductes o comentaris negatius a la feina en els darrers cinc anys.

Aquestes dades són superiors en cas que no només es preguntí per l'actual lloc de feina o pels darrers cinc anys, sinó pel conjunt de la trajectòria laboral. Aquest és el cas de l'estudi escocès d'Scottish Transgender Alliance (2008), segons el qual el 53% de persones enquestades han patit alguna forma d'assetjament; o del de Whittle *et al.* (2007), en l'àmbit europeu, que mostra que **el 29% de les persones trans han experimentat assetjament verbal a la feina** i algunes han rebut insults, amenaces i agressions físiques.

On sí que hi ha consens és en el fet que **la transició de gènere és el moment més delicat**, en el qual hi ha més risc de discriminació i assetjament (Motmans *et al.* 2010). Segons Whittle *et al.* (2007), per a les persones trans la discriminació i les desigualtats es produeixen en el moment de la transició; moltes persones trans tenen trajectòries laborals positives fins al moment que comencen a viure segons el gènere sentit. Arran de l'exploració portada a terme en l'informe de la primera fase del projecte, apuntàvem que cal acompanyar les persones perquè puguin fer la transició a la feina, ja que, si la deixen, després sembla més difícil poder reincorporar-se al mercat de treball.

A causa d'aquest clima laboral sovint hostil, el 23% de les persones enquestades en l'estudi de Whittle *et al.* (2007) declara que s'han sentit obligades a **deixar la feina arran de la seva transició** o l'han deixat perquè no sentien que els seus ocupadors els donarien suport en la transició. L'estudi d'Scottish Transgender Alliance (2008), fet a Escòcia, mostra que el 8% de les persones enquestades declaren que se les ha acomiadat pel fet de ser trans i un 13% diu que han hagut de deixar el seu lloc de treball almenys una vegada a causa de la por d'una possible discriminació o assetjament.

El context transfòbic descrit fins ara ens podria explicar per què, tal com apunta un estudi finès (Lehtonen i Mustola, 2004), **les persones trans tindrien més tendència a l'autoocupació**. En l'estudi es van comparar les enquestes de 726 lesbianes, gais i bisexuals, amb les de 108 persones trans. Els dos grups eren similars respecte al nivell d'educació, però el que variaven eren les dades d'ocupació i autoocupació:

Taula 2. Percentatge d'ocupació i autoocupació a Lehtonen i Mustola (2004)

Perfils	% d'ocupació	% d'autoocupació
Lesbianes, gais i bisexuals	71%	3%
Homes i dones trans	61%	16%

17

Així, aquest estudi finès mostraria que les persones trans estan més inclinades a escollir formes de treball autònomes, ja que oferirien més llibertat a l'hora de desenvolupar la seva identitat de gènere.

Àrea de Drets
de Ciutadania,
Cultura, Participació
i Transparència

TRANS-LAB
Diagnòstic de la situació
laboral de les persones
trans a la ciutat
de Barcelona

Factors de vulnerabilitat

En els estudis revisats s'apunten tres factors que generen diferències en les possibilitats de discriminació.

El primer és el fet de **ser trans masculí o trans femenina**. Les recerques revisades coincideixen que les dones trans solen estar exposades a més discriminació i assetjament (FRA, 2014). Arran de la transició, tenen més probabilitats d'experimentar assetjament, pèrdua de confiança per part dels ocupadors, descens en la jerarquia laboral, reducció de la retribució i acomiadament (Schilt i Wiswall, 2008; Law *et al.*, 2011). En el cas dels trans masculins, Schilt i Wiswall (2008) apunten que per a molts trans masculins comporta fins i tot una autoritat més gran en l'àmbit laboral, més respecte, més retribució i possibilitats de promoció. Tot i aquests avantatges, altres homes trans declaren que han trobat inconvenients sobretot a causa de la seva aparença, que sovint els fa semblar més joves del que són (Law *et al.*, 2011).

Pel que fa a dades estadístiques, l'estudi de Whittle *et al.* (2007) apunta que el 23% de les dones trans han hagut de canviar de feina a causa de la transsexualitat, mentre que en el cas dels homes trans aquesta dada és del 15%. Les diferències sobre la percepció d'haver-los negat promocions laborals o sentir-se exclosos és menys marcada, en canvi.

El segon és el fet de **ser visiblement trans**. Les persones que passen desapercebudes físicament, que tenen la documentació canviada i que decideixen no comunicar la seva transsexualitat, tenen menys problemes d'inserció laboral que les persones que són visibles. Aquest factor se sol sobreposar amb l'anterior, ja que a causa de les característiques corporals i als efectes dels tractaments mèdics, a les dones trans els sol costar més passar desapercebudes i invisibilitzar la seva trajectòria. Això es deu, en part, a la mateixa estructura i forma corporal (l'alçada, la mida de les mans, la nou del coll...) i al fet que la teràpia hormonal sol fer menys efecte en les dones trans que en els homes trans. És per això que dels trans masculins enquestats en l'estudi de Schilt i Wiswall (2008), dut a terme als Estats Units, un 56% respon que sempre passa com a home, mentre que només un 17% de les dones trans declara el mateix.

I el tercer i darrer factor que destaquen els estudis és el **tipus de feina**. L'estudi de la FRA (2014) apunta que les situacions de discriminació i assetjament les reporten més freqüentment les persones amb menys ingressos; per tant, que tenen feines menys qualificades i valorades. En la mateixa línia, Schilt i Wiswall (2008) mostren que els casos de situacions més violentes els pateixen dones trans en feines no qualificades.

Paper de les empreses

Les persones trans que van participar en l'estudi d'Scottish Transgender Alliance (2008), a Escòcia, van respondre que el **departament de personal o recursos humans** era el servei amb el qual estaven menys satisfetes. El 40% de les persones trans enquestades avaluaven el tracte rebut en aquest departament com a "extremament dolent". Segons el mateix estudi, els departaments de personal o recursos humans no compleixen les seves obligacions respecte a les lleis antidiscriminatòries i, de fet, perpetuen la discriminació en comptes de prevenir-la.

Segons Whittle *et al.* (2007), els ocupadors no desenvolupen els processos adequats per donar suport als seus treballadors trans. De fet, el 15% de les persones enquestades en l'estudi d'Scottish Transgender Alliance (2008) declara que l'ocupador va fallar a l'hora de protegir la seva privacitat en relació amb la seva transsexualitat, i això va causar discriminació i assetjament laboral. Fins i tot algunes persones trans expressen que han acabat abandonant la feina a causa de la incompetència dels seus ocupadors a acompanyar-los en la transició de gènere (Whittle *et al.*, 2007).

4.

TENDÈNCIES I FACTORS PER ANALITZAR L'OCUPACIÓ DEL COL·LECTIU TRANS A LA CIUTAT

Abans d'entrar a abordar les problemàtiques d'inserció laboral de les persones trans a Barcelona, hem de dir que no hi ha estudis que ens permetin conèixer a fons la realitat del col·lectiu trans respecte a la situació laboral en el nostre context. Com a referents més propers, tenim el *Diagnòstic de les realitats de la població LGTB de Barcelona* (Coll-Planas i Missé, 2009) i l'*Estudio TranSex 2010. Conductas de riesgo y detección de necesidades para la prevención del VIH/ITS en mujeres transexuales trabajadoras sexuales* (Fernández Dávila i Morales, 2011). En el primer document, però, ja es va apuntar que la informació sobre aquest aspecte era molt escassa, i el segon se centra principalment en l'anàlisi de les conductes de risc de les dones trans treballadores sexuals.

Sobre la base d'aquest treball de camp propi i combinant-lo en la mesura del possible amb les altres fonts existents, en aquest apartat identificarem les tendències de canvi, els factors rellevants que expliquen les diferències dins el col·lectiu trans i els grups més vulnerables.

19

Àrea de Drets
de Ciutadania,
Cultura, Participació
i Transparència

TRANS-LAB
Diagnòstic de la situació
laboral de les persones
trans a la ciutat
de Barcelona

4.1 Tendències

A manera d'hipòtesi, el treball de camp portat a terme ens permet plantejar algunes tendències que estan configurant la realitat actual que es troben les persones trans en el nostre context:

- La creixent visibilitat del fenomen trans s'ha vist acompanyada d'una **acceptació més gran** per part dels entorns de les persones que avui inicien transicions de gènere. S'observa que el suport familiar és cada cop més positiu i són minoritàries les situacions d'expulsió de la llar de persones trans. Aquest fet afavoreix la inserció de la persona trans en la xarxa familiar i la possibilitat de continuar la seva formació.
- També a causa d'aquesta acceptació més gran, **el marge d'edat d'inici de la transició s'ha ampliat**, tant per baix com per dalt. Actualment s'observa que tant adolescents com persones d'edat avançada estan iniciant transicions.
- S'observa un canvi en el **perfil de dones trans que es dediquen a la prostitució**, a causa de dos fenòmens. En primer lloc, el fet que les noies trans autòctones tinguin més suport de l'entorn familiar i més possibilitats d'inserció fa que moltes d'elles no vegin el treball sexual com una opció a valorar per obtenir ingressos. En segon lloc, s'observa un important flux de dones trans immigrants que venen a Barcelona buscant espais més respectuosos amb la seva identitat i que troben com a principal opció dedicar-se a la prostitució. La confluència d'aquests dos aspectes faria que la població de dones trans que actualment es dedica al treball sexual estigui composta per dones trans autòctones de més de 35 anys, però sobretot per dones trans immigrants, majoritàriament hispanoamericanes, amb edats més diverses.

4.2 Factors

El fet trans és un factor que pot dificultar l'accés al mercat de treball, però no és en si mateix un factor d'exclusió laboral. La trajectòria laboral d'una persona trans és el resultat de la combinació de molts factors. A continuació, desglossarem els factors principals que estableixen diferències dins del col·lectiu i que n'expliquen la destacable heterogeneïtat en relació amb la situació laboral.

Gènere

El primer factor rellevant que marca diferències és si la persona és trans femenina o trans masculina. Es calcula que entre la població trans, dues tercers parts són dones trans, i una tercera part, homes trans. S'observa que en l'àmbit laboral les principals dificultats les troben les dones trans. En una societat androcèntrica, el pas de la posició d'home a la de dona va acompanyat d'un estigma més important. És a dir, abandonar la posició socialment més valorada per la menys valorada està més penalitzat.

Visibilitat

El fet de ser visiblement trans és un factor clau que condiciona la possibilitat de passar processos de selecció de personal. Això depèn de factors legals (el canvi de la menció de sexe legal i del nom) però sobretot físics/hormonals (com són l'aparença i la veu). En relació amb aquest factor, a les dones trans els sol ser més difícil passar desapercibudes, mentre que els nois trans, generalment, solen ser més indistingibles.

Els canvis físics poden estar relacionats amb l'edat en què s'ha fet la transició, els recursos que s'hi han destinat o la pròpia constitució corporal. La visibilitat de ser trans, però, no es deu només a aquests aspectes, sinó que també pot tenir a veure amb una voluntat política d'evidenciar o d'amagar la pròpia transició.

Temps

En aquest factor hem agrupat quatre aspectes que es poden relacionar de diferents maneres:

- Edat actual, que afecta, en general, en les possibilitats de trobar feina. En aquest sentit, les dones trans grans presenten una especial vulnerabilitat, mentre que en el nostre context hi ha pocs homes trans grans, ja que sorgeixen com a tals a la dècada del 1990 quan s'inicien els primers tractaments mèdics de modificació corporal de dona a home a Espanya.

- Moment en què es troba de la transició. Cal tenir en compte que l'inici de les transicions és el moment més fràgil personalment i pel que fa a relació amb l'entorn (inclòs el laboral i el formatiu). Considerem que, en l'àmbit del qual parlem, el que és més rellevant no és tant el canvi físic sinó el canvi social, que implica començar a viure públicament d'acord amb la identitat de gènere sentida.
- Edat en què la persona va fer (o fa) la transició. Com més jove iniciï la transició, més probable és que els tractaments (hormonals o quirúrgics) permetin un canvi més gran de l'aparença i més invisibilitat.
- Generació. És un factor que pot estar relacionat amb l'anterior però no necessàriament: una dona trans de 55 anys, per exemple, pot ser que fes la transició als 18 o que l'estigui iniciant en aquest moment de la seva vida. Aquest aspecte genera diferències. D'una banda, haver fet la transició de jove pot implicar que la persona hagi tingut més temps per modificar el seu cos per passar desapercebuda, però, al mateix temps, ha dut a terme la transició en moments menys favorables pel que fa a acceptació social i familiar, a possibilitats d'inclusió formativa i laboral, a accés als serveis de salut per acompanyar la transició, etcètera. D'altra banda, fer la transició de més gran pot implicar haver viscut gran part de la vida sense sentir-se de gust amb un/a mateix/a i que sigui més difícil transformar els trets físics o la veu. Alhora, però, pot implicar que la persona hagi pogut desenvolupar una trajectòria educativa i laboral normativa que la situï en una posició millor respecte a la inserció laboral.

21

Àrea de Drets
de Ciutadania,
Cultura, Participació
i Transparència

TRANS-LAB
Diagnòstic de la situació
laboral de les persones
trans a la ciutat
de Barcelona

Origen i situació legal

Barcelona s'ha convertit en una ciutat d'arribada de dones trans hispanoamericanes que busquen millors condicions de vida i poder viure la seva identitat de gènere amb més seguretat i respecte. Als seus països d'origen poden haver estat víctimes de violència i persecució pel fet de ser trans i es poden haver sotmès a processos de modificació corporal no controlats que poden haver derivat en problemes de salut.

Cal tenir en compte, per exemple, que no tenir la nacionalitat espanyola exclou de la possibilitat de fer el canvi de nom, fet que exposa a la discriminació. A més, les persones sense permís de residència o treball queden excloses dels mecanismes establerts d'inserció laboral.

Posició socioeconòmica

Es tracta d'una variable que afecta aspectes fonamentals com la trajectòria formativa, el capital social a l'hora de buscar feina o els recursos econòmics per fer tractaments mèdics (per tant, incideix en la salut).

Suport de l'entorn

El suport de l'entorn (especialment familiar) des d'un punt de vista afectiu (no econòmic, com ja hem recollit en la variable anterior) és un factor que apareix a les entrevistes com a encara més fonamental que el laboral per garantir el benestar de la persona. De fet, el suport de l'entorn és un factor que condiciona profundament com la persona viurà la seva transició, l'edat en què assumirà públicament la seva identitat de gènere, afectarà la seva trajectòria formativa i, indirectament, la inserció laboral.

Nivell formatiu

La transfòbia i el fet d'interioritzar-la pot afectar la trajectòria educativa de tres maneres. La primera és que situacions d'assetjament portin a un rendiment baix o, fins i tot, a l'abandonament dels estudis. La segona és que la persona no estigui focalitzada en la seva formació perquè no se senti a gust amb si mateixa pel fet que no vegi reconeguda la seva identitat. Finalment, pot afectar de manera més subtil perquè pot portar a escollir estudis on la persona considera que rebrà menys discriminacions.

En tot cas, cal dir que l'exclusió laboral que viu part del col·lectiu no es pot explicar per falta de formació. Al llarg del treball de camp, hem pogut trobar dones trans amb una àmplia trajectòria formativa però sense possibilitat de trobar feina al marge de la prostitució.

Exercici del treball sexual

És degut, en part, a l'exclusió laboral, però també està relacionat amb el fet que és un àmbit en el qual moltes dones trans se senten valorades, desitjades, i que és, alhora, una font de recursos econòmics (tot i que arran de la crisi, els ingressos que es poden obtenir han disminuït substancialment). Alhora, també les exposa a la pressió policial, a hàbits poc saludables; a més, a causa de la falta de regulació no els permet cotitzar, i quan volen deixar d'exercir la prostitució (per raons de salut, d'edat o perquè volen buscar altres opcions), els pot costar trobar alternatives en el mercat laboral formal.

S'observen diferències entre les dones trans i cis respecte a l'exercici del treball sexual:

- les dones trans solen exercir-lo amb més autonomia (són menys freqüents els casos de “tracta” [*trata*], no solen tenir proxenetes...) i acostumen a reivindicar la seva independència;
- l'estigma funciona d'una manera diferent: en el cas de les dones cis, la prostitució les marca més; en el cas trans l'estigma està més vinculat a la mateixa transsexualitat que a l'exercici de la prostitució;
- les dones trans treballadores sexuals solen guanyar més diners que les cis;
- les dones trans no acostumen a tenir filles o fills i poden tenir relacions més conflictives amb la família. En el cas de les dones trans immigrants, s'observa que també tenen la pressió d'enviar diners a les seves famílies als països d'origen, però alguns informants clau consideren que sovint ho fan mogudes per la sensació d'haver de compensar la culpa de ser trans.

23

Àrea de Drets
de Ciutadania,
Cultura, Participació
i Transparència

TRANS-LAB
Diagnòstic de la situació
laboral de les persones
trans a la ciutat
de Barcelona

Estat de salut

Aquest és un factor intermedi. D'una banda, és producte de factors anteriors com la posició socioeconòmica (que pot garantir l'accés a millors tractaments de modificació corporal), el moment en què s'ha fet la transició (amb més o menys control dels processos de transició), el país d'origen (on els tractaments poden estar menys controlats i suposar més riscos) i els hàbits poc saludables en contextos d'exercici de la prostitució (més risc de VIH, pràctiques de risc, consum problemàtic de drogues, etc.). Així, tenir problemes de salut pot ser un factor que dificulti encara més la possibilitat d'inserir-se en el mercat laboral formal.

D'altra banda, l'exclusió laboral també pot repercutir negativament en la salut, i desembocar en problemes d'alimentació, d'habitatge i de conductes que poden posar en risc la pròpia integritat.

4.3 Relació entre els factors

A l'hora d'interpretar la llista de factors apuntada en l'apartat anterior, cal tenir en compte tres consideracions.

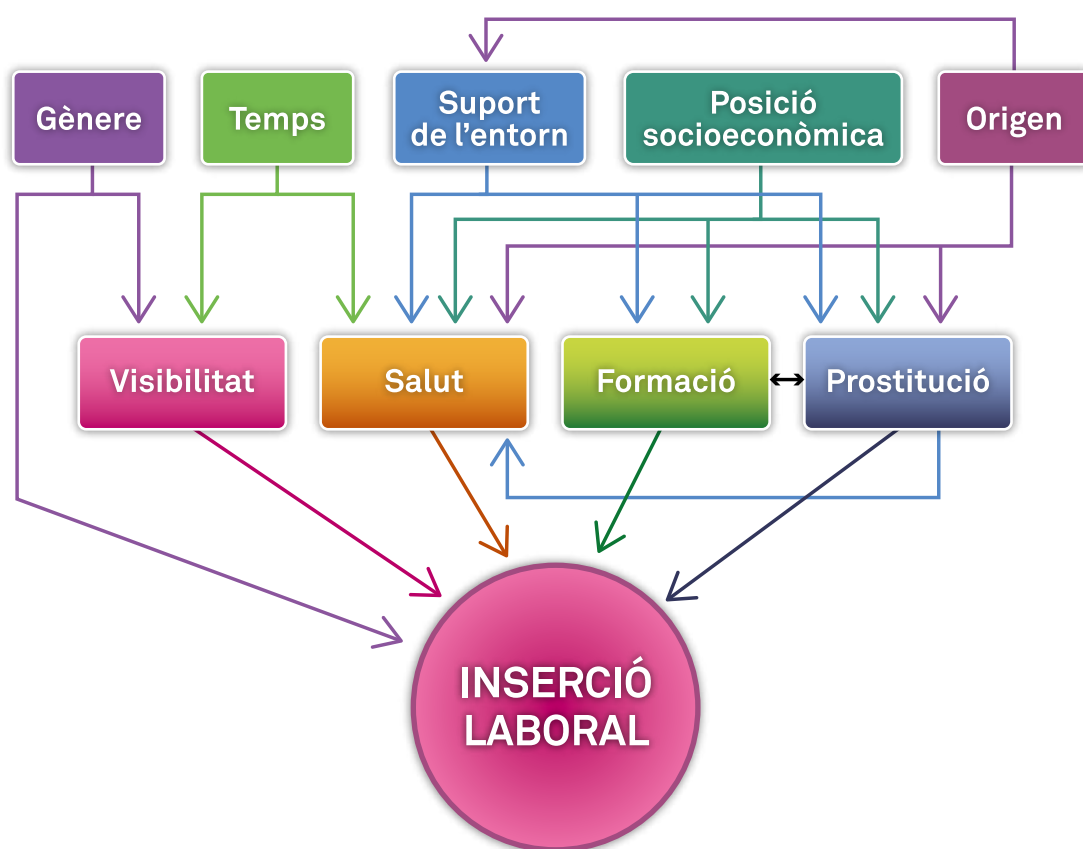
En primer lloc, no tots tenen el mateix pes ni es poden entendre de manera independent (com una llista de factors), ja que els uns estan relacionats amb els altres tal com es desprèn de la seva mateixa descripció. D'aquesta manera, podem distingir entre els **factores primaris** (que figuren a dalt a tot del gràfic 1), que poden tenir relacions causals entre ells; els **factores intermedis** (que estan a la part intermèdia del gràfic), que són producte de la combinació dels primaris; i, finalment, la inserció laboral, que és resultat de la combinació dels factors primaris i secundaris i que pot influir, a la vegada, en aspectes com la salut o l'exercici de la prostitució.

24

Àrea de Drets
de Ciutadania,
Cultura, Participació
i Transparència

TRANS-LAB
Diagnòstic de la situació
laboral de les persones
trans a la ciutat
de Barcelona

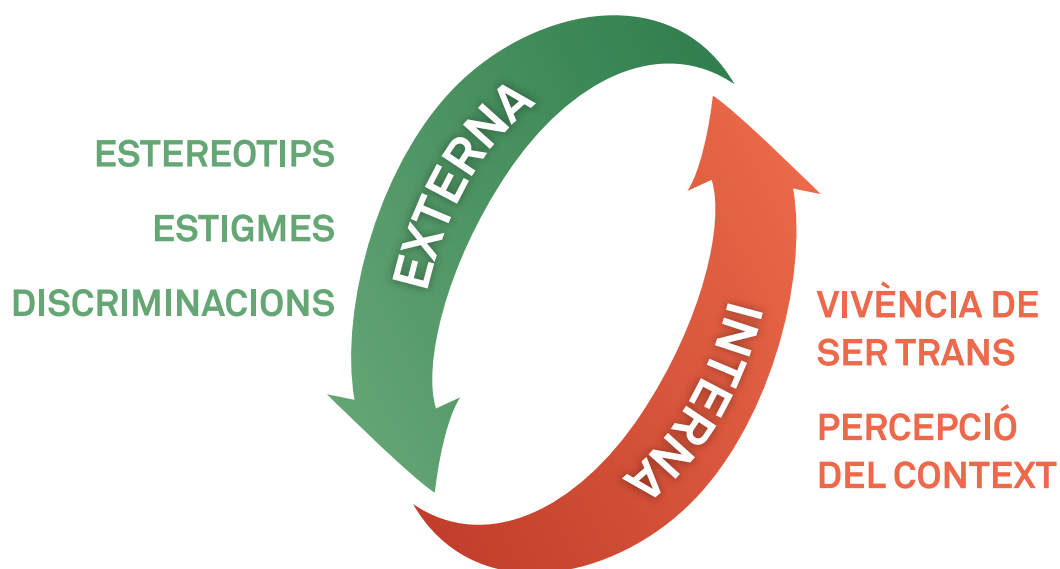
Gràfic 1. Relació entre els factors



En segon lloc, no hem d'entendre la relació entre aquests factors d'una manera additiva, sinó des d'una **perspectiva interseccional**. Això implica entendre que la convergència entre els diferents factors genera noves realitats i desigualtats que no es poden deduir d'una simple suma de situacions aïllades (Coll-Planas, 2013). La complexitat que genera la combinació dels factors ens la il·lustra la contraposició dels casos de dues dones entrevistades que s'han dedicat a la prostitució. La primera va estudiar Comunicació a Mèxic, va fer la transició al principi de la carrera i, en arribar aquí, ha combinat l'exercici de la prostitució amb un curs de formació professional a partir del qual es planteja canviar d'àmbit de treball en un futur proper. En canvi, l'altra dona entrevistada, enginyera de Telecomunicacions, màster a ESADE, amb una trajectòria laboral d'èxit, ho perd tot en fer la transició als 40 anys i es troba sense feina i amb tres persones a càrrec. En aquest cas, la prostitució apareix com l'única opció viable (que no desitjable, per a ella) fins que el seu entorn l'empeny a demanar ajuda i aconsegueix entrar en un programa d'inserció. Així, doncs, observem que per entendre les diferències dels dos casos no podem senzillament veure la persona que acumula més factors, sinó que en aquests casos la combinació d'edat actual, edat de la transició, origen, formació, suport familiar i exercici de la prostitució donen com a resultat situacions diferents en relació amb les possibilitats d'inserció laboral.

En tercer lloc, cal tenir en compte que la posició estructural de la persona (fruit de la combinació interseccional dels factors) té un efecte en la seva subjectivitat: en la vivència de ser trans, en la manera d'enfrontar-se al mercat laboral, en l'anticipació de les possibles exclusions, etcètera. Aquesta **dimensió interna** serà molt rellevant a l'hora de tenir més o menys oportunitats en el mercat laboral. També cal considerar, però, la **dimensió externa**: un context marcat pels estereotips trànsfobs que prevalen en el mercat laboral, on les persones trans que ho són visiblement relaten que se senten excloses dels processos de selecció sense que ni tan sols els donin una oportunitat. Des del nostre punt de vista, és important no entendre les dimensions interna i externa de manera aïllada sinó en interrelació.

Gràfic 2. Relació entre les dimensions



Si en l'anàlisi de la situació sobredimensionem la dimensió interna, caiem en la sobrerresponsabilització individual, ja que atribuïm les dificultats d'inserció laboral exclusivament a l'actitud de la mateixa persona (sense entendre que aquesta és també fruit d'un context hostil). Per contra, si se sobredimensiona la dimensió externa, podem caure en el victimisme i en el desapoderament del col·lectiu, ja que no tenim en compte els elements que sí que depenen del subjecte.

4.4 Grups vulnerables

Després d'assenyalar aquests factors, a continuació presentarem breument els principals trets dels perfils que es troben amb especials dificultats laborals:

- Persones trans visibles que busquen feina
- Trans femenines i masculins que fan la seva transició al lloc de treball
- Dones trans que exerceixen o han exercit el treball sexual i busquen una alternativa laboral

27

Persones trans visibles que busquen feina

Les persones trans visibles (per l'aparença, la veu o perquè no han modificat la seva documentació) estan exposades a discriminació a l'hora d'entrar en processos de selecció. Factors com l'edat, la formació, l'experiència laboral prèvia a la transició, el seu capital social, l'exercici de la prostitució o tenir permís de treball seran factors clau que explicaran les seves possibilitats d'inserció laboral.

En aquest sentit, les persones entrevistades, especialment les dones, expliquen que es troben molts obstacles en els processos de selecció: encara que hagin escollit el seu currículum, en veure-les, se les exclou directament si són visiblement trans o si no tenen la documentació canviada. Un 37% de persones trans afirma que han estat discriminades en buscar feina (FRA, 2014).

Sobre si es poden identificar "ocupacions preferents" en les quals es pugui treballar la inserció de les persones trans, no hi ha un diagnòstic prou extens per poder establir sectors específics. Cal dir, però, que els i les professionals que treballen amb el col·lectiu assenyalen que és una població molt heterogènia i amb estratègies molt diverses: des de buscar la inserció en empreses amb molts treballadors per passar més desapercebuts fins a cercar-la en empreses petites i familiars on poden explicar i gestionar millor la transició, feines de cara al públic o no, sectors professionals molt diversos, etcètera.

Àrea de Drets
de Ciutadania,
Cultura, Participació
i Transparència

TRANS-LAB
Diagnòstic de la situació
laboral de les persones
trans a la ciutat
de Barcelona

Persones trans que fan la seva transició al lloc de treball

Finalment, hi ha un tercer grup sobre el qual és important intervenir: les persones que decideixen fer la transició de gènere quan ja tenen un lloc de treball. En aquest sentit, els estudis europeus esmentats anteriorment ens ofereixen dades quantitatives que reforcen les impressions recollides en el nostre treball de camp exploratori.

En primer lloc, veiem que moltes persones trans perceben l'àmbit laboral com a hostil. El 27% declara que se les ha discriminat al lloc de treball (FRA, 2014), i la por al rebuig de l'entorn laboral és un factor que fa retardar la transició de gènere; així ho exposa un 42% de les persones trans enquestades a Whittle *et al.* (2007). Aquest escenari porta una part de les persones a viure una doble vida. Segons dades de la FRA (2014), el 44% no ho explica a ningú de l'entorn laboral, el 40% ho fa selectivament, a persones de confiança, i només el 16% se sent segur per comentar-ho obertament.

Per a les persones que no s'atreveixen a transitar per por del rebuig o que no ho poden viure obertament i han de portar dobles vides, l'àmbit laboral esdevé un espai on viuen amb angoixa constant.

En aquest entorn, en el cas de tenir feina abans de fer la transició, trobem que les persones entrevistades desenvolupen tres estratègies:

- Deixar la feina amb l'objectiu de centrar-se en la transició i després buscar-ne una altra, ja amb la nova identitat. Aquesta opció suposa un risc per la dificultat de trobar feina sent trans (especialment per a les dones i si són visiblement trans).
- Canviar de feina per una altra on poder fer la transició de manera més segura. Aquesta és l'estratègia adoptada per tres de les persones entrevistades: una dona que deixa l'atenció al públic per fer feina d'oficina; una altra que deixa una gran empresa per muntar el seu negoci, i un noi trans que, tenint estudis universitaris, deixa la seva feina qualificada per anar a rentar plats a un hotel, ja que prioritza estar en un entorn facilitador que no pas el tipus de feina.
- Finalment, trobem les persones que fan la transició al lloc de treball. Tot i que algunes acaben perdent la feina, sembla que el mercat laboral és menys hostil amb les persones trans ja conegudes que no pas a l'hora de contractar persones trans desconegudes.

Dones trans que exerceixen o han exercit el treball sexual i busquen una alternativa laboral

Dintre d'aquest grup, cal tenir en compte que les actituds respecte a l'exercici de la prostitució i la inserció en el mercat laboral formal poden variar. Podríem establir que les dones se situen en posicions diverses i canviabls en relació amb el treball sexual que es mourien entre els pols següents:

- Les dones trans que volen continuar exercint la prostitució i reclamen menys pressió policial per poder-la exercir en millors condicions, i que no estan interessades en les mesures d'inserció laboral.
- Les que (encara) no volen deixar la prostitució però volen explorar altres possibilitats per compaginar-ho o per tenir alternatives en el moment en què ho vulguin deixar. Aquest grup, que semblaria el que és majoritari, està interessat en mesures d'inserció laboral, però sempre que no requereixin l'abandonament de la prostitució i no impliquin un compromís gaire fort pel que fa al temps.
- Les que volen deixar (o es veuen obligades a deixar) la prostitució perquè ja no els surt tan a compte (per la caiguda d'ingressos arran de la crisi, perquè tenen menys clients per l'edat, etcètera), perquè no s'hi poden dedicar per motius de salut o perquè s'hi han vist abocades sense haver volgut dedicar-s'hi. Aquest grup és el que està clarament més interessat en les mesures d'inserció laboral. Dins d'aquest grup, un subgrup que és especialment vulnerable i que requereix una atenció més enllà de la formació laboral és el de les dones trans que deixen la prostitució a causa de l'edat, que no tenen formació ni experiència laboral prèvia en el mercat formal i que no han cotitzat, per la qual cosa no tenen dret a la prestació d'atur ni de jubilació contributiva.

Alhora, hi ha una sèrie de factors que faciliten o dificulten que aquestes persones trobin feina en el mercat formal: la visibilitat com a trans, l'estigma associat a la prostitució, la formació prèvia, l'experiència laboral anterior en el mercat formal, les expectatives en relació amb els guanys (venint d'un sector en què guanyaven més diners dels que poden guanyar en les noves feines que se'ls ofereixen) i la inserció en les dinàmiques de la prostitució (lògica de la immediatesa, etcètera), així com l'existència d'hàbits poc saludables com el manteniment de pràctiques sexuals de risc o el consum problemàtic de drogues.

A fi d'aprofundir en aquesta qüestió, a continuació es presenta un diagnòstic de necessitats de les dones trans treballadores sexuals.

5.

DIAGNÒSTIC DE NECESSITATS DE LES DONES TRANS TREBALLADORES SEXUALS DE BARCELONA

En aquest punt s'identifiquen les principals necessitats respecte a la millora de l'ocupació de les dones trans treballadores sexuals (d'ara endavant, DTTS). Amb aquest objectiu, es presenten en tres apartats: les demandes de les DTTS respecte a la seva ocupació, les condicions d'exercici del treball sexual i un últim apartat destinat a aspectes transversals clau en la millora de la qualitat de vida de les DTTS.

5.1 Les dones trans treballadores sexuals respecte a la seva ocupació

La població de DTTS és significativament heterogènia en tant que està formada per persones amb trajectòries vitals molt diverses. Les respostes institucionals que l'Administració de la ciutat ha donat tradicionalment per millorar-ne l'ocupació han estat enfocades a la seva inserció sociolaboral i, alhora, a l'abandonament del treball sexual. Però, tal com s'assenyala en informes anteriors, sembla que cap dels dos objectius s'ha aconseguit amb èxit. És més, aquestes iniciatives, i sobretot les seves metodologies, no sembla que responguin a les demandes que formulen les dones trans treballadores sexuals en matèria d'ocupació.

Com assenyalàvem anteriorment, les principals demandes identificades en aquest diagnòstic han estat 1) la millora de les condicions en l'exercici del treball sexual i 2) l'acompanyament personalitzat per incorporar-se a altres sectors del mercat de treball. Aquestes dues necessitats no són mútuament excloents. De fet, la probabilitat que les DTTS manifestin interès a iniciar un procés d'inserció en el mercat laboral ordinari s'incrementa a mesura que els ingressos obtinguts mitjançant el treball sexual van disminuint. Els factors que condicionen l'obtenció d'ingressos en el treball sexual són variats, però principalment estan relacionats amb l'edat i l'estat de salut. Així, hi ha un ampli grup de DTTS que es mostren **interessades a poder compaginar el treball sexual amb altres sectors professionals**.

Tot plegat indica que les DTTS no es poden dividir categòricament entre dones que volen abandonar el treball sexual i dones que no ho desitgen; més aviat es tractaria d'un continu entre aquestes dues possibilitats, i en el qual les DTTS basculen en funció de diversos elements.

5.2 Exercir el treball sexual en millors condicions

Quant a l'exercici del treball sexual, les actuacions dissenyades fins ara han anat enfocades a promoure'n l'abandonament, mitjançant l'oferiment d'alternatives laborals. Una part significativa de les DTTS no volen abandonar-lo i les seves demandes s'orienten a millorar les condicions del seu exercici.

Tot i tractar-se d'una ocupació sense marc laboral reconegut legalment, que a més escapa del marc competencial de l'Ajuntament, hi ha diverses línies d'actuació en l'àmbit municipal encara pendents d'explorar i que podrien millorar les condicions d'exercici del treball sexual.

La manca d'una perspectiva professionalitzadora: pensar el treball sexual com una feina.

A causa de l'estigma social i a la manca de drets laborals reconeguts per a aquesta activitat econòmica, moltes DTTS tenen dificultats per gestionar el treball sexual d'una manera òptima. Aquesta manca d'apoderament té conseqüències que impacten negativament en la seva economia, la seva salut i la seva pròpia seguretat, ja sigui al carrer o en espais privats.

Pel que fa a la gestió econòmica, s'observa que, tot i disposar d'ingressos, algunes DTTS tenen dificultats per estalviar i gestionar la seva economia. Aquest fet està relacionat amb diversos factors: 1) l'enviament de remeses a les seves famílies en el cas de persones migrades, 2) l'existència de persones que es lucren econòmicament del seu treball, 3) les despeses elevades, i 4) una manca de cultura de l'estalvi relacionada amb les dinàmiques intrínseques del treball sexual (entrada intermitent de diners, per exemple). D'altra banda, les DTTS que gestionen la seva activitat de manera professionalitzada tenen una millor qualitat de vida que les que no ho fan.

Seguretat

L'exercici del treball sexual pot comportar el risc de patir diverses formes de violència derivades de l'estigma associat tant a l'ocupació com al fet de ser dones trans. Entre les més freqüents, hi ha les següents: 1) la violència comunitària de l'entorn (vianants, veïns i veïnes, etc.), 2) la violència econòmica i l'explotació laboral en el marc d'unes relacions laborals no regulades, 3) la violència institucional, 4) la conflictivitat entre les mateixes DTTS i 5) la violència econòmica i psicològica en les relacions afectives i sexuals (per part de parelles però també de familiars propers).

La interiorització de la transfòbia i de l'*estigma de puta* acostuma a ser un factor de risc de patir violències en el marc afectiu, ja que aquest estigma actua com a fet justificador de les violències per part de les mateixes DTTS. L'*estigma de puta* augmenta el sentiment de culpa respecte a les parelles, ja que les DTTS senten que incompleixen el mandat heteropatriarcal que imposa l'exclusivitat sexual de les dones respecte als homes.

Pel que fa al *fet trans*, d'una banda, la construcció de la identitat femenina porta, de vegades, a magnificar l'amor romàntic com a element definidor d'aquesta identitat. D'altra banda, la percepció de no ser una “veritable dona” pot afavorir el manteniment de relacions de violència per no perdre l'objecte d'estimació.

Per fer front a algunes d'aquestes violències, el paper dels cossos de seguretat és clau. La relació entre els i les professionals dels cossos de seguretat i les DTTS és negativa en diverses circumstàncies: 1) quan se les criminalitza; 2) quan se les tracta de manera estigmatitzant i no es respecten els seus drets com a dones trans (per exemple, no donar veracitat a les denúncies, acusar-les de provocar les agressions, insultar-les, referir-se a elles amb pronoms masculins); 3) quan la presència de les forces de seguretat es visibilitza de manera autoritària, la qual cosa allunya els clients, o 4) quan es reproduïx l'estigma de puta i se les menysté quan presenten una denúncia per abús o agressió sexual.

Així mateix, es detecten dues situacions de violència que porten les DTTS a no recórrer als cossos policials: 1) haver tingut experiències discriminatòries a l'hora de tramitar una denúncia i 2) no estar en situació administrativa regularitzada. Des de les entitats, s'ofereix acompanyament als serveis policials, la qual cosa millora la qualitat de l'atenció i el tracte rebut.

Finalment, convé destacar que entre les DTTS no acostumen a ser freqüents els casos de “tracta”¹ amb finalitats de prostitució forçada, sinó més aviat l'entrada irregular al país mitjançant processos trafiquistes. Una qüestió que sí que és freqüent, per contra, és la presència d'una figura “facilitadora” que les proveeix dels contactes i de l'estructura bàsica per a l'exercici del treball sexual a canvi de l'aprofitament abusiu de la plusvàlua i l'establiment de preus desorbitats i a canvi també dels seus “serveis”.

Condicionants estructurals

L'actual marc de condicions estructurals que prioritza la productivitat en el mercat formal com a forma d'accés a la ciutadania exclou les DTTS de l'accés a drets. La manca de drets laborals en el treball sexual i l'estigma que pesa sobre aquesta ocupació i sobre el fet trans condiciona totes les esferes de la vida de les DTTS. Aquesta manca d'empament legal situa les DTTS en una posició de vulnerabilitat i justifica intervencions reduccionistes del treball sexual que el vinculen amb la violència, sense tenir en compte que aquest es produeix en un marc d'absència absoluta de drets. Això es tradueix en el fet que les DTTS desconeixen quins són els seus drets, tant en relació amb la no discriminació per la seva identitat de gènere com en relació amb el fet de ser dones, ciutadanes i treballadores.

¹ Utilitzem de manera intencionada el concepte de “tracta” malgrat saber que la nomenclatura oficial en català és la de *tràfic d'éssers humans*. La confusió entre *tràfic de persones* i *tràfic d'éssers humans* amb fins d'explotació ha estat moltes vegades intencionada, amb la finalitat de magnificar aquest últim fenomen presentant totes les dones protagonistes de processos migratoris com a víctimes i negant la seva capacitat de decisió. Per aquest motiu, utilitzem el concepte de “tracta” perquè se'n normalitzi l'ús, ja que és molt més aclaridor.

5.3 Aspectes transversals clau en la millora de la qualitat de vida de les dones trans treballadores sexuals

Salut

Algunes DTTS disposen de poca informació respecte a l'autogestió de la seva salut i porten a terme pràctiques que la posen en risc.

D'una banda, hi hauria les pràctiques que tenen a veure amb els *processos de feminització del cos*, com tractaments hormonals i administració de silicona, que sovint es fan sense supervisió sanitària. L'accés a tractaments hormonals en serveis sanitaris de models patologitzants (com és el cas de la Unitat d'Identitat de Gènere [UIG] de l'Hospital Clínic de Barcelona) implica seguir un protocol que es considera llarg i complicat, i que sovint costa compaginar amb els horaris nocturns i amb l'alta mobilitat del treball sexual. Adquirir hormones i autoadministrar-se-les permet escurçar aquest procés. Les intervencions quirúrgiques tenen un cost econòmic molt elevat, fet que afavoreix l'autoadministració de silicona.

Respecte a la prevenció d'*infeccions de transmissió sexual* (ITS), es detecten alguns factors que en poden augmentar els riscos, principalment la no utilització de mètodes de protecció en les relacions sexuals. Respecte als clients de la prostitució, hi ha casos en què aquests mostren reticències en l'ús del preservatiu. Això es tradueix en coaccions o insistència per evitar-ne l'ús, l'oferiment de més diners o en enganys com treure's el preservatiu o trencar-lo sense que les treballadores se'n adonin. De vegades, són les mateixes DTTS les que no disposen d'informació suficient o es troben en una situació que les vulnerabilitza, com per exemple quan tenen dificultats econòmiques o desenvolupen relacions emocionals amb clients.

Contraure una ITS pot comportar no només problemes de salut, sinó també sentiments de culpabilitat. En el cas de contraure el VIH, a més, les DTTS poden ser estigmatitzades i discriminades i, malgrat tenir una bona adherència general al tractament antiretroviral, l'alta mobilitat dificulta la gestió del tractament i es desconeixen les interaccions entre aquest i el consum d'hormones, fins i tot per part dels i les professionals sanitàries.

No disposem de dades fiables sobre la qüestió dels *consums de substàncies psicoactives* entre les DTTS. En aquest sentit, les persones consultades han ofert versions contradictòries. Així, les versions que destacaven un alt índex de consum semblava que traslladaven les visions més estereotipades i victimitzants sobre les DTTS, reproduint mites com que exerceixen treball sexual per poder finançar els consums o que consumeixen substàncies per poder suportar un treball que no els agrada. Cal estar alerta a les dinàmiques professionals en què alguns clients exigeixen o insisteixen que les DTTS consumeixin substàncies en el marc de la relació de treball. Malgrat això, es detecten estratègies pròpies de reducció de riscos per part de les DTTS quan això succeeix.

Una última qüestió en aquest apartat és la que fa referència a *l'accés als serveis sanitaris* per part de les DTTS. De nou, es detecta que l'accés a les entitats especialitzades facilita i millora la informació sanitària i l'accés tant als serveis generalistes de salut com als específics sobre salut sexual o salut trans. Les entitats existents donen respostes adequades a les DTTS i, a més, afavoreixen, mitjançant els convenis amb els serveis públics de salut i acompanyaments a aquests serveis, la qualitat de l'atenció que reben les DTTS.

Respecte als serveis especialitzats en atenció a persones trans, la UIG de l'Hospital Clínic dona lloc a visions contraposades: d'una banda, una majoria de les DTTS exposen que la concepció patologitzant de la transsexualitat d'aquesta unitat reverteix en un model d'atenció discriminatori; d'altra banda, altres dones exposen, en canvi, que el tracte rebut és proper i respectuós. Respecte al Servei Trànsit, les DTTS pensen que aquest parteix d'una visió despatologitzant que permet que l'acompanyament que fan sigui respectuós amb la persona. En el moment d'editar aquest material, es desconeix quan s'establirà el Servei Trànsit com a servei de referència en l'àmbit del territori català. En aquesta línia, l'Ajuntament de Barcelona editava el darrer 2016 l'Informe de model d'acompanyament i assistència a persones trans a la ciutat de Barcelona, on establia els principis que han de guiar l'acompanyament a la salut de les persones trans, en el qual destacava, entre d'altres, la importància d'assegurar una atenció des d'una perspectiva despatologitzant.

35

Àrea de Drets
de Ciutadania,
Cultura, Participació
i Transparència

TRANS-LAB
Diagnòstic de la situació
laboral de les persones
trans a la ciutat
de Barcelona

Habitatge

Les DTTS tenen grans dificultats per accedir a un habitatge, principalment a causa de 1) la discriminació pel fet de ser DTTS; 2) pel fet de no disposar de nòmines ni contracte de feina o, 3) en els casos de dones estrangeres, pel fet de no tenir la situació administrativa regularitzada. L'accés a l'habitatge se sol produir en habitacions llogades en pisos compartits a preus molt elevats i havent de treballar i viure en el mateix espai. Aquests fets generen que les DTTS tinguin, a més, moltes dificultats per empadronar-se en el seu lloc de residència.

Accés a la justícia

Les DTTS es troben amb moltes circumstàncies en què l'accés informat a la justícia és important: canvi de nom, vulneració de drets, formes de declaració dels ingressos, etcètera. Les persones que no han tramitat o no poden tramitar el canvi de nom (bàsicament dones migrades, malgrat que estiguin en situació regularitzada) són més discriminades, però per accedir a aquest tràmit és necessari un diagnòstic patologitzant. A més, les lleis i els protocols contra les violències masclistes no emparen les dones que no han tramitat el canvi de nom i mantenen el seu nom masculí, de manera que a les DTTS migrades els falta informació i acompanyament sobre com poden regularitzar la seva situació administrativa.

6.

RECOMANACIONS PER MILLORAR L'OCUPACIÓ DEL COL·LECTIU TRANS DES DE L'ÀMBIT MUNICIPAL

En aquest apartat es proposen una sèrie de recomanacions adreçades a entitats i administracions públiques basades en les necessitats detectades al llarg d'aquest informe en relació amb:

- com es pot millorar la inserció laboral de les persones trans;
- com es pot millorar la prospecció laboral amb persones trans;
- com es pot millorar la intervenció en l'àmbit empresarial i sindical, i
- com es pot millorar l'acompanyament professional de les dones trans treballadores sexuals.

Recomanacions per millorar la inserció laboral de les persones trans

- Cal que les memòries dels programes i serveis d'inserció laboral puguin donar dades desagregades del nombre d'homes i dones trans que han fet ús del servei.
- Més enllà de les dades d'altres a la Seguretat Social, cal reflexionar sobre la incorporació de més indicadors per avaluar l'èxit dels serveis i programes existents entenent de manera més àmplia la utilitat que han tingut per a les persones usuàries. Per exemple: indicadors sobre el grau de satisfacció amb la formació, la durada, la prospecció i el seguiment del programa, així com el nombre d'entrevistes dutes a terme, entre altres. De nou, cal poder distingir les persones trans de les persones cis per poder avaluar de manera específica els programes des de la perspectiva de les persones trans.
- Afinar els filtres per accedir als programes i veure si la persona està en un moment en el qual pot iniciar un procés d'inserció laboral o és preferible que abans sigui derivada a altres recursos (espais de socialització, acompanyament psicològic, etcètera).
- Formar els i les professionals de la inserció laboral en les especificitats de la trajectòria vital de les persones trans perquè puguin oferir un acompanyament de més qualitat en el seu procés.
- Difondre adequadament els circuits o els projectes dirigits a les persones trans en matèria laboral perquè aquestes els coneguin i puguin adreçar-s'hi.
- Donar a conèixer a les entitats que atenen persones trans, així com a la població trans en general, les clàusules de contractació social que fan esment específic de la població trans com a perfil específic que es pot beneficiar d'aquestes ofertes de treball.

Recomanacions per millorar la prospecció laboral amb persones trans

- La major part dels esforços se centren en la formació i l'acompanyament de les persones candidates, però el treball de prospecció i intermediació amb empreses és molt baix i amb escassos resultats. Per això, cal augmentar la durada del període de prospecció i assegurar que els i les participants que no han aconseguit inserir-se reben algun tipus de seguiment del seu procés un cop finalitzat el programa.
- Formar els i les professionals de la prospecció laboral en els obstacles i prejudicis més freqüents per part de les empreses en relació amb la contractació de persones trans per poder oferir una intervenció de més qualitat en el seu procés.

Recomanacions per millorar la intervenció en empreses i sindicats

- Elaborar materials específics per fomentar la inclusió del respecte a la diversitat d'orientació sexual i d'identitat de gènere en els plans d'igualtat de les empreses.
- Formar i sensibilitzar el col·lectiu empresarial, així com els sindicats, en el compliment de les lleis i normatives antidiscriminació en l'àmbit laboral i en el coneixement del col·lectiu trans, i també en el desenvolupament de protocols de transició de gènere en l'àmbit empresarial.
- Promoure activitats, campanyes i materials per difondre els drets laborals de les persones LGTBI a través de sindicats i entitats.
- Organitzar i promoure activitats per difondre bones pràctiques empresarials, materials per visibilitzar els efectes positius de fomentar la diversitat a l'empresa i difondre els resultats dels principals rànquings de les millors empreses en la inclusió de treballadors i treballadores LGTBI.

Recomanacions per millorar l'acompanyament professional a dones trans treballadores sexuals

- Desenvolupar un diagnòstic de les condicions laborals de les dones trans en el marc del treball sexual autònom o per compte d'altri.
- Oferir formacions destinades a enfortir les competències professionals de les dones trans en el marc del treball sexual.
- Elaborar i difondre materials de bones pràctiques professionals i bones pràctiques per a clients en el marc del treball sexual.
- Explorar la viabilitat d'implantar normatives i protocols que contribueixin a establir i reconèixer els drets i deures de les persones treballadores i empresàries en el marc del treball sexual.
- Establir un servei d'orientació, acompanyament i seguiment per enfortir l'ocupabilitat de les DTTS en el mercat laboral formal.
- Fomentar la creació de grups de suport mutu per afavorir la salut psicosocial, l'intercanvi d'informació i la percepció de pertinença grupal.
- Incorporar de manera específica les DTTS als programes d'inserció laboral municipals destinats a col·lectius vulnerabilitzats pel mercat, promoure'n la contractació pública i intervenir sobre el mercat laboral formal per prevenir la discriminació.
- Formar i sensibilitzar els i les professionals dels programes i serveis d'inserció laboral en la prevenció de les violències trànsfobes i les derivades de l'*estigma de puta*.

39

Àrea de Drets
de Ciutadania,
Cultura, Participació
i Transparència

TRANS-LAB
Diagnòstic de la situació
laboral de les persones
trans a la ciutat
de Barcelona

7. BIBLIOGRAFIA

SCOTTISH TRANSGENDER ALLIANCE (2008). *Transgender experiences in Scotland. Key research findings of the Scottish Transgender Alliance survey of transgender people living in Scotland*. Edinburgh: Scottish Transgender Alliance. <http://www.scottishtrans.org/wp-content/uploads/2013/03/staexperiencessummary03082.pdf>

AJUNTAMENT DE BARCELONA (2015). *Informe de l'estat d'execució i impacte de les actuacions de l'Agència ABITS per a l'abordatge integral de la prostitució i del tràfic d'éssers humans amb finalitat d'explotació sexual. Informe 2014*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona. Tinència d'Alcaldia de Drets Socials. Regidoria de Cicle de Vida, Feminismes i LGTBI. Departament de Feminismes i LGTBI. http://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxius-documents/informe-abits-2014-cat_4.pdf

AJUNTAMENT DE BARCELONA (2016). *Informe de model d'acompanyament i assistència a persones trans a la ciutat de Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona. Àrea de Drets de Ciutadania, Participació i Transparència. Departament de Feminismes i LGTBI. http://ajuntament.barcelona.cat/biblioteques/bibnoubaris/sites/default/files/lgtbi_informe_trans_cat_ok_acc.pdf

CONWAY, L. (2002). *How frequently does transsexualism occur*. Retrieved May, 3, 2009. <http://ai.eecs.umich.edu/people/conway/TS/TSprevalence.html>

COLL-PANAS, G. (2013). “‘El circo de los horrores’. Una mirada interseccional a las realidades de lesbianas, gays, intersex y trans”. A: Raquel (Lucas) Platero (ed.). *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada: temas contemporáneos*. Barcelona: Edicions Bellaterra.

COLL-PANAS, G.; i MISSÉ, M. (2009). *Diagnòstic de les realitats de la població LGTB de Barcelona*. Barcelona: <http://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxius-documents/Diagn%C3%B2stic%20per%20a%20l%27elaboraci%C3%B3%20del%20Pla%20Municipal%20de%20LGTB%20%282009%29%202.%20Diagn%C3%B2stic%20de%20les%20realitats%20de%20la%20poblaci%C3%B3%20LGTB.pdf>

DE CUYPERE, G.; i OLYSLAGER, F. (2009). “Genderidentiteitsstoornissen: nieuwe visies en trends in de behandeling aan het UZGent”. A: *Verslagen van het Centrum voor Genderstudies-UGent* 18, Ghent: Academia Press, p. 23-37.

FERNÁNDEZ DÁVILA, P.; Morales, A. (2011). *Estudio TranSex 2010: Conductas de riesgo y detección de necesidades para la prevención del VIH/ITS en mujeres transexuales trabajadoras sexuales*. Barcelona: Stop Sida.

EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS (FRA) (2014). *Being Trans in the European Union: Comparative analysis of EU LGBT survey data*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-being-trans-eu-comparative_en.pdf

GATES, G. J. (2011). *How many people are lesbian, gay, bisexual and transgender?* Los Angeles: The Williams Institute, UCLA School of Law. <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Gates-How-Many-People-LGBT-Apr-2011.pdf>

KUIPER, A. J. (1991). *Transseksualiteit: evaluatie van de geslachtsaanpassende behandeling*. Utrecht: Elinkwijk.

LAW, C. L.; MARTINEZ, L. R.; RUGGS, E. N.; HEBL, M. R.; I AKERS, E. (2011). "Trans-parency in the workplace: How the experiences of transsexual employees can be improved". *Journal of Vocational Behavior*, vol. 79, núm. 3, p. 710-723.

LEHTONEN, J.; MUSTOLA, K. (2004). *Straight people don't tell, do they...? Negotiating the boundaries of sexuality and gender at work*. Helsinki: Ministry of Labor.

MARTÍNEZ-GUZMÁN, A; MONTENEGRO, M. (2010). "Narrativa en torno al trastorno de la identidad sexual. De la multiplicidad transgénero a la producción de trans-conocimientos". *Prisma Social: Revista de investigación social*, núm. 4 (juny 2010).
http://www.isdfundacion.org/publicaciones/revista/pdf/03_N4_PrismaSocial_antar_marisela.pdf

MCNEIL, J.; BAILEY, L.; ELLIS, S., MORTON, J.; REGAN, M. (2012). *Trans mental health study 2012*. Retrieved from Scottish Transgender Alliance.
http://www.scottishtrans.org/wp-content/uploads/2013/03/trans_mh_study.pdf

MOTMANS, J.; BLOLEY, I.; DEBUNNE, S. (2010). *Being transgender in Belgium: Mapping the social and legal situation of transgender people*. Brussels: Institute for the equality of woman and men. http://igvm-iefh.belgium.be/nl/binaries/34%20-%20Transgender_ENG_tcm336-99783.pdf

MULDER, H. W. (1992). *Gevraagd: werknemer m/v: een onderzoek naar de arbeidsparticipatie van transsexuelen voor en na de geslachtsaanpassende behandeling*. Utrecht: SGG.

SCHILT, K.; WISWALL, M. (2008). "Before and after: Gender transitions, human capital, and workplace experiences". *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, vol. 8, núm. 1.

VAN KESTEREN, P. J.; GOOREN, L. J.; MEGENS, J. A. (1996). "An epidemiological and demographic study of transsexuals in the Netherlands". *Archives of Sexual Behavior*, vol. 25, núm. 6, p. 589-600.

VARTEBEDIAN, J. (2011). "Trabajo sexual en Barcelona. Sobre la gestión municipal del espacio público". *Oñati Socio-Legal Series*, vol. 1, núm. 2.
<http://opo.iisj.net/index.php/osls/article/view/68/167>

WHITTLE, S.; TURNER, L.; AL-ALAMI, M.; RUNDALL, E.; THOM, B. (2007). *Engendered penalties: Transgender and transsexual people's experiences of inequality and discrimination*. Wetherby: Communities and Local Government Publications.
<http://www.pfc.org.uk/pdf/EngenderedPenalties.pdf>

WHITTLE, S.; TURNER, L.; COMBS, R.; RHODES, S. (2008). *Transgender Eurostudy: Legal survey and focus on the transgender experience of health care*. Brussels: ILGA-Europe.
http://tgeu.org/wp-content/uploads/2009/11/transgender_web.pdf

BCN

TRANS-LAB

Diagnòstic de la situació laboral de les
persones trans a la ciutat de Barcelona



Ajuntament
de Barcelona